



Conférence de presse du 30 septembre 2021

## « Congé paternité : Un an après la votation »

---

Pour une meilleure compatibilité entre travail et famille

### Les employeurs sont imperméables à l'air du temps

**Nombreux sont les patrons qui ne témoignent aucun intérêt à permettre aux pères qu'ils emploient de participer à la vie de famille. Pourtant, une large majorité des employés souhaite un congé paternité de plus de quatre semaines. Syna poursuit par conséquent ses efforts pour que les réglementations CCT en vigueur concernant le congé paternité s'ajoutent au congé paternité légal.**

---

*Marco Geu, secrétaire central chez Syna*

---

L'introduction d'un congé paternité ancré dans la loi a constitué un jalon dans la politique sociale suisse. Sous la pression de l'initiative Congé paternité, soutenue de manière déterminante par Travail.Suisse, le Parlement s'est décidé à enrichir l'État-social suisse d'un ajout significatif, pour la première fois depuis l'introduction de l'assurance maternité. Sa mise en œuvre s'est faite par le bais des allocations pour perte de gain (APG), l'une des plus anciennes assurances sociales suisses, qui a depuis longtemps fait ses preuves. Ce succès témoigne de la solidité de l'État-social dans notre pays et démontre qu'avec un peu de doigté, il est toujours possible de l'adapter aux nouvelles réalités sociales – à condition de le vouloir.

Et c'est justement cette volonté qui nous donne du fil à retordre. Aujourd'hui, les pères veulent participer activement à la vie familiale, et cette tendance est croissante. Ils veulent voir grandir leurs enfants, prendre leur part des responsabilités éducatives et répartir les tâches de garde et de soin équitablement entre les deux parents, pour offrir à leurs enfant le meilleur départ possible dans la vie. Le travail et la carrière restent des facteurs importants pour bon nombre de pères mais les priorités changent et continueront d'évoluer en faveur de la famille.

On ne s'étonne donc pas du résultat des évaluations de Travail.Suisse, qui montrent clairement que les pères et les futurs pères potentiels ne sont pas satisfaits de la réglementation actuelle, qui ne leur accorde que deux semaines de congé paternité payé. Parce que près de deux tiers des salariés n'obtiennent aujourd'hui que le congé paternité légal, soit le minimum. Une grande majorité souhaite cependant aujourd'hui un congé paternité de plus de quatre semaines. La demande pour davantage de congé paternité est bien là, mais ce qui manque pour une fois – situation singulière pour une économie de marché - c'est l'offre correspondante. Et voilà qui nous ramène à la question de la volonté, du manque de volonté de nombreux employeurs.

Durant l'année écoulée, le syndicat Syna a suivi de très près l'introduction du congé paternité légal dans les entreprises de notre pays. Dès avant le vote de l'automne dernier, de nombreux employeurs ont clairement annoncé vouloir refuser le congé paternité, ce qui est leur droit démocratique. Mais après avoir perdu l'élection, beaucoup se sont montrés mauvais perdants et ont à l'évidence eu beaucoup de peine à mettre en œuvre une décision démocratique dans leurs entreprises et branches. Contre l'avis de droit du professeur Thomas Geiser selon lequel les congés paternité CCT et le congé paternité légal doivent en principe être cumulés, dans presque tout le pays, les employeurs se refusent à ce cumul. En voici trois exemples :

- Lors de la convention nationale du secteur principal de la Construction (CN) les employeurs ont décidé unilatéralement que l'ancien congé paternité d'un jour payé à 100% du salaire serait remplacé par 10 jours à 80%. Puisque le congé paternité est financé par l'APG et par conséquent majoritairement par la caisse de l'État, les patrons y gagnent désormais, en supprimant simplement le jour de congé paternité qu'ils payaient de leur poche, de leur plein gré. Cette économie effectuée aux dépens des pères et de l'État est inadmissible. Or la Société suisse des entrepreneurs (SSE) refuse toute négociation à ce sujet sans un arrêt préalable du Tribunal fédéral.
- Dans la CCT de la branche électricité, il a au moins été décidé de maintenir le jour de congé paternité CCT existant payé à 100 % en le complétant par neuf jours à 80% du salaire. Les discussions se poursuivent au sein de la commission paritaire, mais il n'y a pas de solution consensuelle en vue, avec un plein cumul.
- Dans le second-œuvre de Suisse romande, le congé paternité existant de trois jours payés à 100 % du salaire a été complété par 7 jours à 80%. Il semble ici aussi peu probable que l'on parvienne à négocier le plein cumul des congés paternité CCT et légal.

Pour beaucoup d'autres CCT contenant déjà un congé paternité supérieur au minimum légal, le cumul a également été refusé. En tant que syndicat, nous devons, avec les salarié-e-s, maintenir la pression pour un cumul. Et c'est possible, comme le montrent certains résultats positifs de nos négociations :

- Dans la CCT carrelage et poêlerie-fumisterie, le congé paternité existant d'un jour à 100 % a été prolongé par le congé paternité légal à 80%.
- Dans la CCT Fenaco, le congé paternité existant de cinq jours à 100 % a été complété pour atteindre un total de 15 jours à 100%.
- Dans la CCT BASF, le congé paternité existant de 10 jours à 100 % a été complété par 10 jours supplémentaires à 100%.

Dans de nombreuses CCT, la mise en œuvre n'a même pas débuté et ne se concrétisera que dans les prochaines années. Mais cette première année de mise en œuvre nous aura clairement montré que chez de nombreux employeurs, la volonté de donner aux pères qu'ils emploient la possibilité de participer plus activement à la vie de famille est très limitée, lorsqu'elle n'est pas inexistante.

Il y a de multiples raisons pour lesquelles ce comportement de nombreux employeurs est très problématique. Nous nous contenterons ici de n'en citer que quelques-unes :

On observe clairement que le congé paternité se heurte à davantage de difficultés dans les branches occupant une majorité d'hommes que dans les branches où le ratio hommes-femmes est plus équilibré ou dans celles où l'on compte une majorité de femmes. À l'évidence, beaucoup de chefs peinent à accepter et à soutenir les projets de vie de leurs subalternes masculins plus jeunes, et à adhérer activement au thème de la compatibilité entre famille et travail. Cette constatation concerne principalement les branches de l'artisanat. Il n'est donc pas surprenant que ce soient justement ces branches qui souffrent le plus de la pénurie de main d'œuvre qualifiée. Les jeunes rechignent à entrer dans ces branches, et quand ils le font, c'est pour repartir peu après ou se former à des fonctions permettant une bonne compatibilité entre travail et famille. Par ailleurs, les possibilités de temps partiel sont rares dans les branches de l'artisanat. La pingrerie dont font preuve tant d'employeurs dans la mise en œuvre du congé paternité est une goutte de plus qui risque de faire déborder le vase pour toujours plus de jeunes travailleurs. Syna est convaincu que le manque de main d'œuvre qualifiée dans l'artisanat est d'abord dû au secteur lui-même. Pour y remédier, il faut des modèles de travail où famille et travail ne s'opposent plus. Cette recette s'appliquerait aussi avantageusement aux autres secteurs professionnels en Suisse.

Le second point à relever est que le manque de soutien de nombreux patrons, tant pour le congé paternité que pour la compatibilité entre famille et travail en général, constitue une atteinte à l'égalité entre hommes et femmes et entre parents. Si, en 2021, notre économie empêche encore activement que les deux parents puissent se partager équitablement les tâches de garde, de soins et d'éducation des enfants, cela signifie que l'on continue, sciemment et volontairement, de charger les femmes de la plus grande part de ces tâches, avec toutes les conséquences négatives connues que cela peut avoir pour elles. Il faut que cela cesse! Nous avons besoin que les deux parents soient à la fois présents pour leurs

enfants et engagés dans leurs parcours professionnels. Il est contreproductif que le travail et la famille s'excluent mutuellement et qu'il faille se décider pour l'un ou pour l'autre. Avec des modèles de travail viables, il est tout à fait possible de conjuguer les deux. Pour cela, il faut pour commencer une offre étendue et financièrement abordable d'accueil extrafamilial pour les enfants. Bien des employeurs souhaitent encore que leurs salarié-e-s consacrent leur vie au travail, pour leur bénéfice. Or cette vision est passéiste, elle n'a pas d'avenir. Plus vite le patronat s'en rendra compte et plus vite il sera en mesure de résoudre ses propres problèmes.

Le moins qu'on puisse dire, est que dans cette optique, nous sommes encore loin du but. Le syndicat Syna et son organisation faïtière Travail.Suisse poursuivront infatigablement leurs efforts en faveur d'une meilleure compatibilité entre famille et travail en Suisse. Parce que c'est l'unique moyen de parvenir au progrès social dont nous avons tant besoin dans notre pays.

**Informations complémentaires :**

Marco Geu, secrétaire central, 079 674 61 89, [marco.geu@syna.ch](mailto:marco.geu@syna.ch)